

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นพื้นฐานและเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม ประเทศชาติ จะเห็นได้ว่าประเทศใดที่ให้ความสำคัญของการศึกษา มีการจัดระบบการศึกษาได้อย่างเหมาะสม กับประชาชนในประเทศ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ประเทศนั้นๆ จะมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและศิลปวัฒนธรรม เพราะการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต เป็นโลกแห่งการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งจะเป็นโลกแห่งการแข่งขันอย่างรุนแรง “คุณภาพของคน” จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออนาคตของสังคม การศึกษานับเป็นรากฐาน ที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต ตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ความเป็นพลังงานสร้างสรรค์ที่สามารถพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 1) ดังนั้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องที่ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือ ร่วมใจ ส่งเสริม และสนับสนุนและพัฒนา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข บุคคลทุกคนมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า สิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และนอกจากนี้ ยังกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปฏิบัติภารกิจให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ต้องส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ สามารถจัดการศึกษาได้ทั้ง 3 รูปแบบ คือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในและภายนอก บริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้ง

ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน (วิสิทธิ์ ไรจน์พจนรัตน์, 2542, หน้า 9)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า รัฐได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา จึงได้กำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นแม่บท และเป็นแนวทางในการบริหาร และจัดการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพนั้น จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำไปสู่ผลผลิตทางการศึกษา หรือผลงานที่ตรงตามข้อกำหนดความต้องการ หรือความพึงพอใจความมั่นใจของผู้รับบริการทางการศึกษาสถานศึกษา ถือเป็นองค์กรที่สำคัญในการจัดการศึกษา สร้างบุคคลให้มีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน

การที่สถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน เป้าหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผล เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาค้นไทยโดยคุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาด้วยวิธี การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชน เพื่อให้การศึกษาสร้างคน และสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพ (จีระ งามศิลป์, 2550, หน้า 3) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงเพื่อให้การศึกษาสร้างคน และสร้างความรู้สู่สังคมแห่งคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 24)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยุคศตวรรษที่ 21 ได้เกิดขึ้นแล้วปัญหามีอยู่ว่า มนุษย์ทุกคนจะรับมือ ปรับตัว และอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้อย่างไร ส่วนวิถีทางที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ ประเทศ ทุกประเทศในโลก องค์กรทุกองค์กรในโลก กลุ่มทุกกลุ่มในโลก หรือแม้กระทั่งบุคคลทุกบุคคลในโลก จะต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยพยายามพัฒนาแนวทางที่จะสามารถรับมือกับปัญหานี้ได้ นั่นก็คือ การเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human

resource development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (human capital) ให้เกิดขึ้นในทุกๆ ระดับของสังคมแบบใหม่ นี้ เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา การพัฒนาคน (human development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้องค์กรทุกองค์กรจึงควรมุ่งให้ความสำคัญกับตัวคน ในกระบวนการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ และมีผลจะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 12)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร สิ่งสำคัญของการเรียนรู้ในที่ทำงานคือ การกำหนดทิศทางโดยพนักงาน องค์กรจะต้องดูแลให้ความสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่ที่มอบหมายให้กับพนักงาน การให้มีความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้การเรียนรู้ จะมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดโดยต้องพัฒนาตั้งแต่ระดับนโยบายขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ระดับการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ประชา ตันสินี, 2555, ย่อหน้า 2) ซึ่งทวีวัฒน์ เพียงเรือจ้าง (2555, ย่อหน้า 1) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กร เพราะความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรขึ้นอยู่กับ “คน” หรือบุคลากรผู้ขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่เพียบพร้อมไปด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแล้ว การก้าวไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศในทุกๆ ด้านคงไม่ใช่เรื่องยากอะไร แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรขาดความพร้อมในด้านของบุคลากร ก็ส่งผลให้การขับเคลื่อนธุรกิจเป็นไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้นการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มพูนปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรให้พร้อมที่จะก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความจำเป็นเพียงพอและมีประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก จึงทำให้ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีที่ต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาของสถานศึกษาจึงมีความต้องการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เพื่อนำเอาผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา

บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน วิทยฐานะ วุฒิ การศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และสำนักงานเขตที่สังกัด

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี สามารถนำเอาผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ได้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 376 โรงเรียน จำแนกเป็น เขต 1 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน ครู 1,564 คน เขต 2 มี ผู้บริหารสถานศึกษา 180 คน ครู 1,489 คน รวมทั้งสิ้น 3,433 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2557, หน้า 1 – 8 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2557, หน้า 1 - 6)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite popular) ผู้วิจัยจึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 358 คน โดยใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิโดยสุ่มส่วน (stratified random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 45 ปี
- 3) มากกว่า 45 ปี

2.1.3 ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.4 วิทยฐานะ

- 1) ไม่มีวิทยฐานะ
- 2) ชำนาญการ
- 3) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.1.5 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.6 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

2.1.7 สำนักงานเขตพื้นที่สังกัด

- 1) เขต 1
- 2) เขต 2

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย

2.2.1 บทบาทในการสนับสนุนด้านการวิเคราะห์

2.2.2 บทบาทในการสนับสนุนด้านการพัฒนา

2.2.3 บทบาทในการสนับสนุนด้านการเปลี่ยนแปลง

2.2.4 บทบาทในการสนับสนุนด้านการประสานความต้องการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทหน้าที่ หมายถึง การแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย ดังนั้นบทบาทและหน้าที่จึงเป็นของคู่กัน กล่าวคือ การปฏิบัติหน้าที่ทำให้เกิดบทบาทของบุคคล หรือบทบาทของบุคคลก่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

บทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ บทบาทด้านการวิเคราะห์ บทบาทด้านการพัฒนา บทบาทด้านการเปลี่ยนแปลง และ บทบาทด้านการประสานความต้องการ

บทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนในการสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย บทบาทในการสนับสนุนด้านการวิเคราะห์ บทบาทในการสนับสนุนด้านการพัฒนา บทบาทในการสนับสนุนด้านการเปลี่ยนแปลง และ บทบาทในการสนับสนุนด้านการประสานความต้องการ

บทบาทในการสนับสนุนด้านการวิเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ถึงความต้องการในการเรียนรู้ การทบทวนเครื่องมือที่นำมาใช้ให้เกิดการเรียนรู้ในปัจจุบันขององค์การ การประเมินหาทักษะของพนักงานในปัจจุบัน การหาเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ

บทบาทในการสนับสนุนด้านการพัฒนา หมายถึง ผู้บริหารมีส่วนในการดึงเอาศักยภาพของบุคลากรออกมาที่จะสร้างเสริมศักยภาพให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพได้ทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและองค์กรเป็นการสร้างศักยภาพของตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างมีความสุขเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานได้สูงขึ้นและตนเองมีความเจริญก้าวหน้า

บทบาทในการสนับสนุนด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า มีภาวะผู้นำ มีทักษะ ความรู้ ความสามารถพร้อมต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้เสริมสร้างพลังขับเคลื่อนขององค์กร เป็นสื่อกลางระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อร่วมกันพัฒนาและแก้ปัญหา

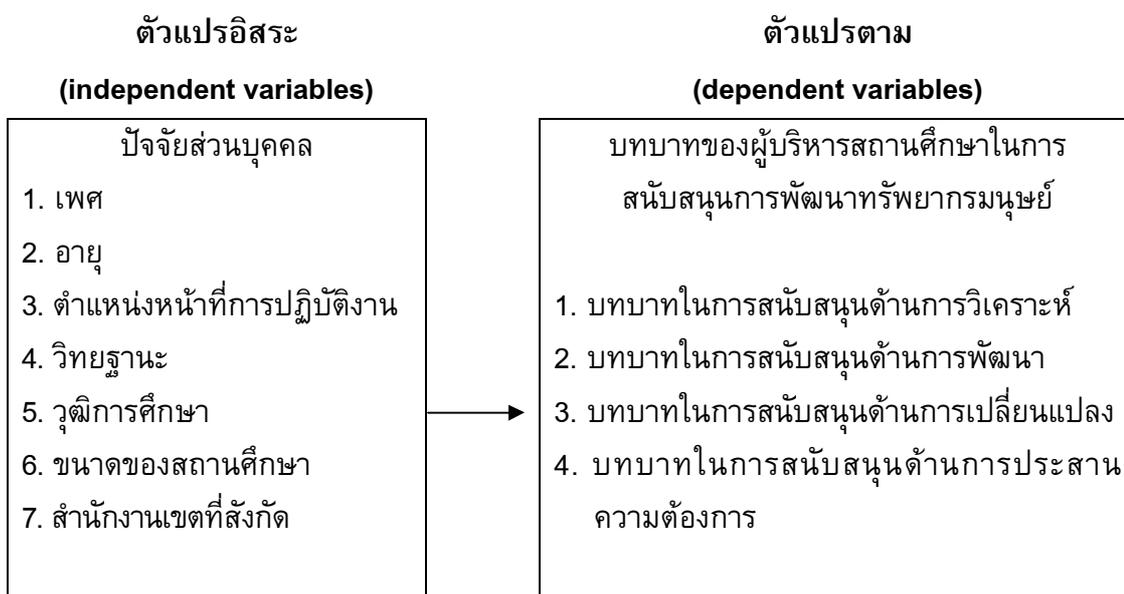
บทบาทในการสนับสนุนด้านการประสานความต้องการ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประสานความต้องการด้านการวางแผนกลยุทธ์องค์กร การวางแผนกำลังคน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยต้องมีทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะในการจูงใจผู้คน มีความเป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานงานในสถานการณ์ที่ยุ่งยากได้เป็นอย่างดี

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายให้ ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยนำเอาแนวคิดของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของเพช, สมิต, และ มิลล์ (Pace, Smith, & Mills, 1991, pp.3-4 อ้างถึง ดวงเดือน จันท์เจริญ, 2556, หน้า 15 - 32) มาเป็นกรอบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแสดงดัง ภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ที่สังกัด